

PENGARUH PERILAKU INDIVIDU TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH DEPARTEMEN AGAMA PROVINSI RIAU

Arrafiqur Rahman

ABSTRACT

This research aim to to lay open behavioral influence of individual to officer performance at Regional Office of Department Religion of Provinsi Riau. Type Research taken is Expost-Facto, with technique withdrawal of sampel is Simple Random Sampling amounting to 87 people. Data collected to pass enquette by using scale of Likert, technique analyse data the used is Analysis of Regresi Linear Modestly, by using program of SPSS (Statistical Product For Social Sciene). Result of research is individual behavior have an effect on signifikan to officer performance at Regional Office of Department Religion of Provinsi Riau. Form equation the found is $Y = 27,451 + 0,196X + \varepsilon$ meaning that change at individual behavior equal to 1% will result change of officer performance equal to 19,6%. Value correlation coefficient found equal to 36% meaning there are relation which are positive between individual behavior and officer performance and pursuant to coefficient value of determinasi found by the level of behavioral contribution of individual to officer performance at Regional Office of Department Religion of Provinsi Riau is equal to 13%. To increase officer performance at Regional Office of Department Religion of Provinsi Riau suggested that can give appreciation to officer which is have achievement to and employees which successful always in running duty.

Keyword : Individual Behavioral, Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan pengaruh perilaku individu terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Riau. Jenis penelitian yang dilakukan adalah *Expost-Facto*, dengan teknik penarikan sampel adalah *Simple Random Sampling* yang berjumlah 87 orang. Data dikumpulkan melalui angket dengan menggunakan skala Likert, teknik analisa data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Sederhana, dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product For Social Sciene*). Hasil penelitian adalah perilaku individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Riau. Bentuk persamaan yang ditemukan adalah $Y = 27,451 + 0,196X + \varepsilon$ yang berarti bahwa perubahan pada perilaku individu sebesar 1% akan mengakibatkan perubahan kinerja pegawai sebesar 19,6%. Nilai koefisien korelasi ditemukan sebesar 36% yang berarti terdapat hubungan yang positif antara perilaku individu dan kinerja pegawai dan berdasarkan nilai koefisien determinasi ditemukan besarnya kontribusi perilaku individu terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Riau adalah sebesar 13%. Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Riau disarankan agar dapat memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi dan karyawan yang selalu sukses dalam menjalankan tugas.

Kata Kunci : Perilaku Individu, Kinerja.

PENDAHULUAN

Organisasi dan sumber daya manusia merupakan dua hal yang tak bisa dipisahkan. Menurut Ricky W.Griffin secara kebutuhan pada hakikatnya individu dan organisasi terikat dalam kontrak psikologis. Kontrak psikologis adalah serangkaian ekspektasi yang dimiliki oleh seseorang individu menyangkut apa yang akan dia kontribusikan untuk organisasi dan apa yang akan diberikan oleh organisasi sebagai balas jasa (Griffin 2002:6).

Hanya manusia satu-satunya yang merupakan sumber utama organisasi, tidak bisa digantikan oleh teknologi apa pun. Bagaimanapun baiknya organisasi, lengkapnya sarana dan teknologi yang dimiliki, semuanya tidak akan berarti tanpa adanya manusia yang mengatur, menggunakan, dan memeliharanya. Oleh karena itu perhatian yang baik terhadap aspek individu atau SDM menjadi penting bagi manajemen dalam organisasi.

Salah satu aspek yang sangat diharapkan organisasi adalah kinerja karyawan, kinerja karyawan yang baik akan memberikan kebaikan kinerja kepada organisasi dan sebaliknya. Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Riau sebagai kantor pusat kebijakan dan administrasi daerah yang berkaitan dengan permasalahan religius masyarakat sangat dibutuhkan sekali peran kinerja yang tinggi dalam melayani berbagai urusan masyarakat. Percepatan kinerja dalam meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat tersebut akan diperoleh jika para pegawai memiliki dedikasi dan kinerja tinggi, sedangkan untuk mendapatkan pegawai yang berkinerja tinggi tersebut tidak lain harus melalui proses manajemen kinerja pegawai yang baik pula.

Realitas tentang kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Riau berdasarkan pra survei penelitian adalah bahwa dari

tingkat ketelitian pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan pada Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Riau masih cukup rendah, kesungguhan pegawai dalam mengerjakan tugas pada Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Riau masih perlu ditingkatkan, keseriusan dan keuletan pegawai dalam mengerjakan tugas masih cukup rendah, juga kepatuhan pegawai terhadap jadwal masuk dan keluar kerja masih ada yang keluar-masuk dan mangkir dalam jam kerja.

Ricky W.Griffin (2002:24) mengatakan karyawan dalam organisasi adalah manusia-manusia yang unik dengan bakat, kemampuan, kepribadian dan perilaku yang berbeda-beda antara satu dengan yang lain. Perbedaan dan keunikan itu mengharuskan organisasi memiliki pengetahuan dan pola manajemen yang baik karena hal itu mempengaruhi terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Lebih jauh ditambahkan bahwa perilaku individu, yang meliputi karakteristik biografis seperti usia, jenis kelamin, stastus kawin dan masa kerja, kemudian kemampuan, pembelajaran, kepribadian, persepsi dan lain-lain merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi.

Pada Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Riau perilaku individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pada realitanya dari segi tingkat pendidikan pegawai pada Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Riau masih belum sesuai harapan, dari segi kesesuaian antara kemampuan yang dimiliki pegawai Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Riau dengan tugas yang diberikan masih belum optimal.

KAJIAN TEORI

1. Kinerja

Menurut Kartono (2000:57) kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawan. Jadi karyawan akan dikatakan memiliki kinerja yang bagus ketika ia berhasil mencapai standar atau melebihi standar yang telah ditetapkan.

Sedangkan Simamora (2002:24) mengemukakan bahwa kinerja karyawan (*employee performance*) adalah tingkat pada tahap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

1.1.Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Henry Simamora (1998:330) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Karakteristik situasi. Situasi didalam lingkungan menempatkan tuntutan-tuntutan kinerja didalam organisasi dan para karyawan terhadap pekerjaan. Organisasi juga mempengaruhi kinerja , menentukan siapa yang memiliki tanggung jawab untuk penilaian.
2. Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan. karena pekerjaan yang berbeda-beda program evaluasi kinerja haruslah menyediakan cara yang sistematis untuk mempertimbangkan perbedaan-perbedaan ini dan memastikan evaluasi yang konsisten di seluruh pekerjaan dan karyawan yang mendudukinya.
3. Tujuan-tujuan penilaian kinerja. Persepsi pegawai terhadap tujuan penilaian oleh manajemen akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai itu sendiri. Tujuan-tujuan penilaian kinerja secara mendasar dapat di

golongkan dalam dua bagian besar yaitu evaluasi dan pengembangan.

4. Sikap para pegawai dan atasan terhadap evaluasi. Keberhasilan suatu organisasi secara umum ditentukan oleh semua orang yang terlibat didalamnya. Karyawan merupakan kelompok orang-orang terkecil dalam organisasi dan ditempatkan pada lini yang paling depan yang memiliki peran dan arti besar dalam meningkatkan kemajuan instansinya. Tingkat efesiensi kerja dapat tercapai didukung oleh manajemen yang baik dan kelemahan manajemen akan dapat menimbulkan masalah bagi organisasi.

1.2. Dimensi Penilaian Kinerja

Dalam melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan yang berdasarkan pada deskripsi perilaku spesifik, maka ada beberapa dimensi atau kriteria yang perlu diperhatikan. Menurut Gomes (1995:74) dimensi yang perlu diperhatikan itu adalah :

1. *Quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan pengetahuannya.
4. *Creativeness*, keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang timbul.
5. *Cooperation*, yaitu kesadaran untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
6. *Dependability*, yaitu kesadaran yang dapat dipercaya dalam hal

- kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.
7. *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
 8. *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan dan integritas pribadi.

2. Perilaku Organisasi

Menurut Shaun Tyson dan Jackson studi mengenai perilaku organisasional didasarkan pada pentingnya bagi kita semua untuk memahami apa yang terjadi pada orang-orang dalam organisasi dan apa penyebab perilaku mereka (Tyson dan Jackson 2000:3).

Menurut Robbins perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang menyelidiki dampak perorangan, kelompok, dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan semacam itu untuk memperbaiki keefektifan organisasi (Robbins 2003:10).

Sedangkan menurut Indrawijaya perilaku organisasi merupakan bidang studi yang mencakup semua aspek yang

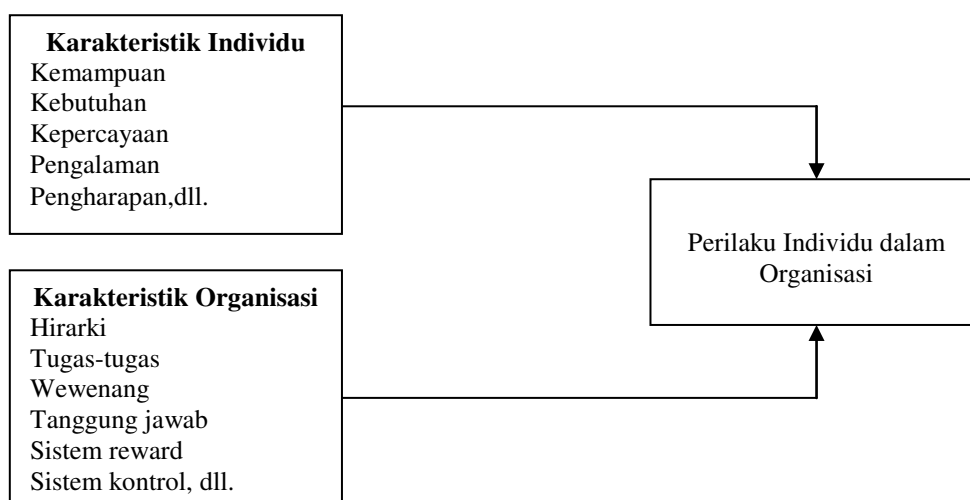
berhubungan dengan tindakan manusia yang tergabung dalam suatu organisasi atau kelompok kerjasama, yaitu aspek pengaruh organisasi terhadap manusia dan sebaliknya pengaruh manusia itu sendiri terhadap organisasi (Indrawijaya 2000:4).

3. Perilaku Individu

Telah dibahas diatas bahwa perilaku individu merupakan bagian dari pembahasan perilaku organisasi. Menurut Miftah Thoha perilaku organisasi pada hakikatnya adalah hasil-hasil interaksi antara individu-individu dalam organisasi nya, maka untuk mengetahui perilaku organisasi dengan baik terlebih dahulu yang harus diketahui adalah perilaku individu-individu yang ada dalam organisasi.

Perilaku menurut Miftah Thoha adalah suatu fungsi dari interaksi antara seseorang dengan lingkungannya, sedangkan perilaku individu adalah fungsi dari interaksi antara person atau individu dengan lingkungannya (Thoha 2001:30).

Gambaran umum model perilaku dalam organisasi dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 1
Model Umum Perilaku dalam Organisasi

Sedangkan Menurut Gibson, dkk. kerangka kerja dalam menganalisis perilaku individual memerlukan pertimbangan tentang tipe-tipe variabel seperti variabel psikologis, variabel fisiologis dan variabel lingkungan. Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Variabel fisiologis meliputi kemampuan fisik dan kemampuan mental. Dan Variabel lingkungan meliputi keluarga, kebudayaan dan kelas sosial.

3.1. Dasar Perilaku Individu

Pembahasan dasar perilaku individu adalah tentang karakteristik biografis (usia, jenis kelamin, status kawin dan masa kerja), kemampuan dan pembelajaran.

a. Karakteristik Biografis

Merupakan karakteristik pribadi pegawai misalnya umur, jenis kelamin, dan status kawin yang objektif dan mudah diperoleh dari catatan pribadi (Robbins 2003:46).

b. Kemampuan

Kemampuan menurut Stephen Robbins adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins 2003:50).

c. Pembelajaran

Definisi pembelajaran mengandung tiga penjelasan. Pertama, belajar melibatkan perubahan, kedua, perubahan itu harus relatif permanen dan ketiga, belajar akan mengenai perilaku. Belajar berlangsung dimana ada suatu perubahan tindakan. Suatu perubahan proses berfikir atau sikap seorang individu jika tidak diiringi dengan perubahan perilaku, maka itu tidak akan merupakan pembelajaran.

Logika untuk memahami pembelajaran dengan kinerja adalah bahwa pembelajaran akan membawa manajemen untuk mengarahkan perubahan perilaku permanen karyawan

kearah yang diinginkan organisasi, jika perubahan perilaku pegawai itu berjalan baik, maka kemungkinannya pegawai akan memiliki kinerja yang baik untuk organisasi.

3.2. Kepribadian dan Emosi

a. Kepribadian

Menurut Stephen Robbins kepribadian adalah keseluruhan total cara seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan yang lain (Robbins 2003:120).

Dengan demikian kepribadian seseorang akan tergambarkan melalui perilakunya ketika seseorang itu berinteraksi dengan orang lain, apakah ia seorang yang terbuka dan mudah bergaul dalam berinteraksi atau ia seorang yang tertutup ketika berinteraksi dengan orang lain.

b. Emosi

Menurut Robbins emosi merupakan reaksi seseorang terhadap satu objek, atau perasaan yang hebat terhadap seseorang atau sesuatu (Robbins 2003:137).

3.3. Persepsi

Persepsi menurut Robbins adalah suatu proses yang ditempuh individu untuk mengorganisasikan dan menafsirkan kesan-kesan indera mereka agar memberikan makna bagi lingkungan mereka (Robbins 2003:160).

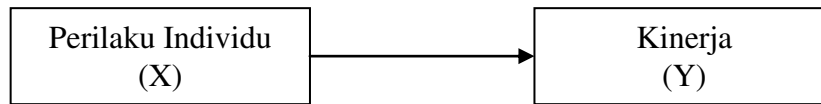
Sedangkan menurut Ricky W.Griffin persepsi adalah serangkaian proses yang digunakan seorang individu untuk mengenali dan menginterpretasikan informasi mengenai lingkungan (Griffin 2002:17).

4. Pengaruh Perilaku Individu terhadap Kinerja

Kita dapat gambarkan bahwa semakin baik indikasi perilaku individu pegawai dalam organisasi, maka akan ada kemungkinannya iklim lingkungan

kerja yang baik dalam organisasi dan kinerja pegawai akan bisa meningkat.

Secara sederhana dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2
Paradigma Pemikiran
Pengaruh Perilaku Individu terhadap Kinerja

METODE PENELITIAN

secara *simple random sampling* sebanyak 87 orang.

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Riau, Jl. Jenderal Sudirman No. 235 Pekanbaru.

3. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua jenis dan sumber data, yaitu data primer dan data sekunder.

2. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Riau berjumlah 118 orang dan sampel diambil

4. Definisi Operasional

Untuk menyatukan persepsi tentang variabel penelitian, maka definisi operasional variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Skala
Perilaku individu yang jelas berupa karakteristik biografis, kemampuan, kepribadian dan pembelajaran (Stephen Robbins :2001:40).	1. Karakteristik biografis	a. Usia b. Jenis kelamin c. Masa Kerja d. Status perkawinan	Ordinal
	2. Kemampuan	a. Kemampuan penyelesaian tugas b. Kesuaian kemampuan - pekerjaan c. Kemampuan intelektual d. Kemampuan fisik	
	3. Kepribadian	a. Kepribadian- penyelesaian tugas b. Faktor penentu kepribadian c. Kepribadian tipe A d. Kepribadian tipe B e. Kesesuaian kepribadian- pekerjaan	
	4. Pembelajaran	a. Pendidikan b. Pelatihan c. Pengalaman d. Respon terhadap lingkungan kerja	

Kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawannya (Rivai :2006:143)	1. Kualitas	a. Ketelitian b. Kesesuaian c. Kecakapan d. Kesungguhan e. Tanggung jawab	
	2. Kuantitas	a. Hasil kerja b. Penyelesaian pekerjaan c. Pencapaian target pekerjaan	
	3. Waktu	a. Alokasi waktu b. Ketepatan waktu penyelesaian tugas c. Disiplin waktu kerja	

5. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner penelitian, wawancara dan studi dokumentasi.

6. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini menggunakan skala likert, dan selanjutnya untuk melihat kevalidan dan kekonsistenan instrumen dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas instrumen.

7. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan dua metode yaitu analisis deskriptif dan analisis kuantitatif dengan formula regresi linier sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Identitas Responden

Tabel 2

Klasifikasi Responden Menurut Tingkat Usia

Tingkat Usia (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
≤ 25	7	8,05
26-30	13	14,94
31-40	27	31,03
41-50	24	27,59
≥ 51	16	18,39
Jumlah	87	100

Sumber : Data Hasil Penelitian

Tabel 3

Klasifikasi Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
Pria	48	55,17
Wanita	39	44,83
Jumlah	87	100

Sumber : Data Hasil Penelitian

Tabel 4
Klasifikasi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
SD	2	2,29
SLTA	12	13,79
Diploma III	11	12,64
Strata 1	54	62,07
Strata 2	8	9,19
Jumlah	87	100

Sumber : Data Hasil Penelitian

Tabel 5
Klasifikasi Responden Menurut Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
≤ 1	6	6,89
2-5	19	21,84
6-10	22	25,29
11-20	28	32,18
≥ 21	12	13,79
Jumlah	87	100

Sumber : Data Hasil Penelitian

2. Analisis Deskriptif Perilaku Individu Pegawai Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Riau

pada Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Riau adalah usia, jenis kelamin, masa kerja dan status kawin.

2.1 Karakteristik biografis

a. Usia

Indikator yang digunakan untuk melihat karakteristik biografis pegawai

Tabel 6
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Kesesuaian Usia dengan Pekerjaan yang Dihadapi

Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat sesuai	20	22,99
Sesuai	47	54,02
Cukup	20	22,99
Tidak sesuai	-	-
Sangat tidak sesuai	-	-
Jumlah	87	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Tabel 7
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Penyelesaian Pekerjaan Pegawai yang Berusia di atas 50 Tahun

Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat baik	12	13,79
Baik	48	55,17
Cukup	21	24,14
Tidak baik	6	6,89
Sangat tidak baik	-	-
Jumlah	87	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

b. Jenis kelamin

Tabel 8
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Pengaruh Faktor Jenis Kelamin Terhadap Pekerjaan Sehari-hari

Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat berpengaruh	7	8,05
Berpengaruh	26	29,89
Cukup	39	44,83
Tidak berpengaruh	15	17,24
Sangat tidak berpengaruh	-	-
Jumlah	87	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Tabel 9
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Penyelesaian Pekerjaan Pegawai Pria

Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat baik	11	12,64
Baik	39	44,83
Cukup	36	41,38
Tidak baik	1	1,15
Sangat tidak baik	-	-
Jumlah	87	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Tabel 10
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Penyelesaian Pekerjaan Pegawai Wanita

Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat baik	7	8,05
Baik	58	66,67
Cukup	22	25,29
Tidak baik	-	-
Sangat tidak baik	-	-
Jumlah	87	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

c. Masa kerja

Tabel 11
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Masa Kerja Membantu Penyelesaian Pekerjaan

Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat membantu	27	31,04
Membantu	45	51,72
Cukup	15	17,25
Tidak membantu	-	-
Sangat tidak membantu	-	-
Jumlah	87	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Tabel 12
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Penyelesaian Pekerjaan Pegawai dengan Masa Kerja Diatas 20 Tahun

Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat baik	15	17,25
Baik	49	56,32
Cukup	23	26,44
Tidak baik	-	-
Sangat tidak baik	-	-
Jumlah	87	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Tabel 13
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Penyelesaian Pekerjaan Pegawai dengan Masa Kerja Dibawah 20 Tahun

Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat baik	6	6,89
Baik	37	42,53
Cukup	44	50,57
Tidak baik	-	-
Sangat tidak baik	-	-
Jumlah	87	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

d. Status perkawinan

Tabel 14
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Pengaruh Status Perkawinan terhadap Penyelesaian Tugas

Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat berpengaruh	4	4,59
Berpengaruh	35	40,23
Cukup	31	35,63
Tidak berpengaruh	15	17,25
Sangat tidak berpengaruh	2	2,29
Jumlah	87	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

2.2 Kemampuan

a. Kemampuan penyelesaian tugas

Tabel 15
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Membantu Penyelesaian Tugas

Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat membantu	27	31,03
Membantu	43	49,43
Cukup	17	19,54
Tidak membantu	-	-
Sangat tidak membantu	-	-
Jumlah	87	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

b. Kesuaian kemampuan – pekerjaan

Tabel 16
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Kesesuaian Kemampuan dan Pekerjaan Pegawai

Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat sesuai	11	12,64
Sesuai	61	70,11
Cukup	13	14,94
Tidak sesuai	2	2,29
Sangat tidak sesuai	-	-
Jumlah	87	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

c. Kemampuan intelektual

Tabel 17
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Kebutuhan Kemampuan Intelektual dalam Penyelesaian Pekerjaan

Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat diperlukan	41	47,13
Diperlukan	39	44,83
Cukup	4	4,59
Tidak diperlukan	3	3,45
Sangat tidak diperlukan	-	-
Jumlah	87	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

d. Kemampuan fisik

Tabel 18
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Kebutuhan Kemampuan Fisik dalam Penyelesaian Pekerjaan

Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat diperlukan	28	32,18
Diperlukan	13	14,94
Cukup	32	36,78
Tidak diperlukan	14	16,09
Sangat tidak diperlukan	-	-
Jumlah	87	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

2.3. Kepribadian

a. Kepribadian dan penyelesaian tugas

Tabel 19
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang
Pengaruh Kepribadian terhadap Penyelesaian Tugas

Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat berpengaruh	9	10,34
Berpengaruh	41	47,13
Cukup	30	34,48
Tidak berpengaruh	7	8,05
Sangat tidak berpengaruh	-	-
Jumlah	87	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

b. Faktor penentu kepribadian

Tabel 20
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang
Pengaruh Keturunan,Lingkungan dan Situasi terhadap Penyelesaian Tugas

Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat berpengaruh	3	3,45
Berpengaruh	33	37,93
Cukup	37	42,53
Tidak berpengaruh	14	16,09
Sangat tidak berpengaruh	-	-
Jumlah	87	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

c. Kepribadian tipe A

Tabel 21
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang
Kebutuhan Kepribadian Tipe A dalam Penyelesaian Pekerjaan

Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat diperlukan	13	14,94
Diperlukan	46	52,87
Cukup	22	25,29
Tidak diperlukan	6	6,89
Sangat tidak diperlukan	-	-
Jumlah	87	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

d. Kepribadian tipe B

Tabel 22
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang
Kebutuhan Kepribadian Tipe B dalam Penyelesaian Pekerjaan

Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat diperlukan	12	13,79
Diperlukan	24	27,59
Cukup	22	25,29
Tidak diperlukan	28	32,18
Sangat tidak diperlukan	1	1,15
Jumlah	87	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

e. Kesesuaian kepribadian-pekerjaan

Tabel 23
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang
Kesesuaian Kepribadian dan Pekerjaan Pegawai

Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat sesuai	1	1,15
Sesuai	49	56,32
Cukup	36	41,38
Tidak sesuai	1	1,15
Sangat tidak sesuai	-	-
Jumlah	87	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

2.4 Pembelajaran

a. Pendidikan

Tabel 24
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang
Pendidikan Membantu Penyelesaian Tugas

Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat membantu	31	35,63
Membantu	36	41,38
Cukup	19	21,84
Tidak mambantu	1	1,15
Sangat tidak membantu	-	-
Jumlah	87	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

b. Pelatihan

Tabel 25
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang
Pelatihan Membantu Penyelesaian Tugas

Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat membantu	37	42,53
Membantu	32	36,78
Cukup	17	19,54
Tidak mambantu	1	1,15
Sangat tidak membantu	-	-
Jumlah	87	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

c. Pengalaman

Tabel 26
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang
Pengalaman Membantu Penyelesaian Tugas

Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat membantu	36	41,38
Membantu	31	35,63
Cukup	19	21,84
Tidak membantu	1	1,15
Sangat tidak membantu	-	-
Jumlah	87	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

d. Respon terhadap lingkungan kerja

Tabel 27
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Teguran Pegawai terhadap Lingkungan
Kerja yang Kurang Menyenangkan

Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sering	8	9,18
Kadang-kadang	15	17,24
Jarang	51	58,62
Tidak pernah	13	17,24
Tidak pernah sama sekali	-	-
Jumlah	87	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

3. Analisis Deskriptif Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Riau.

3.1 Kualitas kerja

a. Ketelitian

Tabel 28
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang
Ketelitian Pegawai dalam Mengerjakan Tugas

Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat teliti	21	24,14
Teliti	38	43,68
Cukup	28	32,18
Tidak teliti	-	-
Sangat tidak teliti	-	-
Jumlah	87	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

b. Kesesuaian hasil pekerjaan

Tabel 29
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang
Kesesuaian Hasil Pekerjaan dengan Keinginan Pimpinan

Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat sesuai	13	14,94
Sesuai	61	70,11
Cukup	13	14,94
Tidak sesuai	-	-
Sangat tidak sesuai	-	-
Jumlah	87	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

c. Kecakapan

Tabel 30
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang
Kecakapan Pegawai dalam Mengerjakan Tugas

Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat baik	11	12,64
Baik	51	58,62
Cukup	25	28,73
Tidak baik	-	-
Sangat tidak baik	-	-
Jumlah	87	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

d. Kesungguhan

Tabel 31
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang
Kesungguhan Pegawai dalam Mengerjakan Tugas

Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat baik	13	14,94
Baik	48	55,17
Cukup	26	29,88
Tidak baik	-	-
Sangat tidak baik	-	-
Jumlah	87	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

e. Tanggung jawab

Tabel 32
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang
Tanggung Jawab Pegawai dalam Mengerjakan Tugas

Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat bertanggung jawab	19	21,84
Bertanggung jawab	57	65,52
Cukup	11	12,64
Tidak bertanggung jawab	-	-
Sangat tidak bertanggung jawab	-	-
Jumlah	87	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

3.2 Kuantitas kerja

a. Hasil kerja pegawai

Tabel 33
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang
Hasil Kerja Pegawai dalam Mengerjakan Tugas

Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat memuaskan	8	9,19
Memuaskan	54	62,07
Cukup	25	28,73
Tidak memuaskan	-	-
Sangat tidak memuaskan	-	-
Jumlah	87	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

b. Penyelesaian pekerjaan

Tabel 34
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Penyelesaian Pekerjaan Pegawai

Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat baik	19	21,84
Baik	57	65,52
Cukup	11	12,64
Tidak baik	-	-
Sangat tidak baik	-	-
Jumlah	87	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

c. Pencapaian target pekerjaan

Tabel 35
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang
Pencapaian Pegawai terhadap Target Pekerjaan

Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat sesuai	7	8,05
Sesuai	48	55,17
Cukup	32	36,78
Tidak sesuai	-	-
Sangat tidak sesuai	-	-
Jumlah	87	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

2.3 Waktu

a. Alokasi waktu

Tabel 36
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang
Alokasi Waktu yang Diberikan Sehubungan dengan Pekerjaan

Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat sesuai	8	9,19
Sesuai	53	60,92
Cukup	25	28,74
Tidak sesuai	1	1,15
Sangat tidak sesuai	-	-
Jumlah	87	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

b. Ketepatan waktu penyelesaian tugas

Tabel 37
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang
Ketepatan Waktu Pegawai dalam Penyelesaian Tugas

Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tepat waktu	6	6,89
Tepat waktu	43	49,43
Cukup	37	42,53
Tidak tepat waktu	1	1,15
Sangat tidak tepat waktu	-	-
Jumlah	87	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

c. Disiplin waktu kerja

Tabel 38
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang
Disiplin Waktu Kerja Pegawai

Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat baik	9	10,34
Baik	35	40,22
Cukup	39	44,83
Tidak baik	3	3,45
Sangat tidak baik	1	1,15
Jumlah	87	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

4. Analisis Kuantitatif Hasil Penelitian

Hasil perhitungan dengan program SPSS For Windows Versi 11,5

di peroleh nilai persamaan regresi linier adalah sebagai berikut.

Tabel 39
Hasil Perhitungan SPSS For Windows Tentang
Nilai Persamaan Regresi Linier

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	27.451	4.066		6.751	.000	19.367	35.536
	PRLKINDV	.196	.055	.360	3.561	.001	.087	.306

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Olahan Data Penelitian

Dengan demikian persamaan regresi linier dapat ditulis sebagai berikut: $Y = 27,451 + 0,196X + \varepsilon$. Dari persamaan tersebut, dapat diartikan bahwa jika terjadi perubahan pada perilaku individu sebesar 1% maka

kinerja pegawai juga akan mengalami perubahan sebesar 19,6%.

Hasil perhitungan juga di peroleh nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi adalah sebagai berikut.

Tabel 40
Hasil Perhitungan SPSS For Windows Tentang
Nilai Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.360 ^a	.130	.120	3.3734

a. Predictors: (Constant), PRLKINDV

Sumber : Olahan Data Penelitian

Dari perhitungan diatas diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,360 berarti terdapat hubungan positif yang bermakna jika terjadi kenaikan pada perilaku individu pegawai maka akan terjadi juga kenaikan pada kinerja pegawai dan begitu pula sebaliknya. Nilai r square menunjukkan besarnya kontribusi perilaku individu terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Riau yaitu sebesar 0,130.

5. Uji Hipotesis Pengaruh Perilaku Individu Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Riau.

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t dimana, jika t hitung $> t$ tabel maka hipotesis diterima, sebaliknya jika t hitung $< t$ tabel maka hipotesis ditolak.

Nilai t tabel dengan probabilitas 0,05 dapat dihitung sebagai berikut.

$$\alpha = 0,05 / 2 : n - 2$$

$$\alpha = 0,025 : 87 - 2$$

$$\alpha = 0,025 : 85$$

$$\alpha = 2,00$$

Sedangkan nilai t hitung sebagaimana pada tabel 39 di atas adalah sebesar 3,561 berarti t hitung $>$ dari t tabel maka hipotesis diterima sedangkan yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara perilaku individu dengan kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Riau.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian hipotesis dengan uji t ditemukan t hitung ternyata lebih besar dari t tabel yaitu t hitung = 3,561 dan t tabel = 2,00, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara perilaku individu dan kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Riau.
2. Dari perhitungan persamaan regresi linier diperoleh bentuk persamaan adalah $Y = 27,451 + 0,196X + \varepsilon$, berarti jika terjadi perubahan pada perilaku individu sebesar 1% maka kinerja pegawai juga akan mengalami perubahan sebesar 19,6.
3. Dari perhitungan koefisien korelasi ditemukan hubungan yang positif yaitu 0,360 antara perilaku individu dan kinerja pegawai yang berarti bahwa hubungan antara perilaku individu dengan kinerja pegawai Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Riau adalah sebesar 36%.
4. Dari perhitungan koefisien determinasi (r^2) ditemukan angka sebesar 0,130 atau 13% yang berarti bahwa besarnya

pengaruh perilaku individu terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Riau adalah sebesar 13%, sedangkan selisihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Buchari Charly. *Sepuluh Kepribadian Orang Sukses*. Artikel Creative & Inovative for better life.
- Davis Keith, Newstrom Jhon. 1996. *Perilaku dalam Organisasi*. Erlangga. Jakarta.
- Departemen Agama RI. 2002. *KMA 373 Tahun 2002 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kanwil Depag Provinsi dan Kanwil Depag Kabupaten dan Kota*. Departemen Agama RI Sekretariat Biro Organisasi dan Tata Laksana. Jakarta.
- Faustino Cardoso Gomes. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta
- Gibson L.James, Ivancevich M.Jhon, dan Jr.Donnely H. James. 1997. *Organisasi dan Manajemen*. Erlangga. Jakarta.
- Gania Gina. 2002. *Manajemen*. Erlangga. Jakarta.
- Handoko T.Hani.1996. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- I.Indrawijaya Adam. *Perilaku Organisasi*. Sinar baru. Bandung.
- Lembaga Demografi FE UI. 2000. *Dasar-Dasar Demografi*. Lembaga Penerbit FE.UI. Jakarta.
- Rivai Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Robbins Stephen. 2001. *Perilaku Orgsnisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. PT.Prenhallindo. Jakarta.
- Robbins Stephen. 2003. *Perilaku Orgsnisasi*. INDEK Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Simamora Henry. 1998. *Manajemen Motivasi Kerja*. Prenhallindo. Jakarta.
- Tranggono Tunggul. *Perbaikilah Kepribadian Anda, Anda akan Sukses*. Majalah Human Capital. 2005.
- Tyson Shaun, Jackson Tony. 2000. *Perilaku Organsasi*. ANDI. Yogyakarta.
- Thoha Miftah. 2001. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wahid Abdul, Hasibuan Supardi Ahmad. *Profil Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Riau*. Nusantara Offset. Pekanbaru.
- Widyahartono Bob. *Kepribadian dan Perilaku CEO*. FE USAKTI.